

Крім цього, вважаємо не зовсім правильним те, що Кодекс законів про працю України як комплексний закон не містить всі законодавчі норми у відповідній сфері. Так, поряд із Кодексом діє Закон України «Про оплату праці», який також регулює відповідну ділянку суспільних відносин. Вважаємо, що норми зазначеного закону повинні бути розміщені у Кодексі законів про працю України.

УДК 349.2

ЛЕГАЛІЗАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ: ЗМІНИ В ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Шишлюк В. Р.,

*аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»*

28 грудня 2014 року Верховна Рада України прийняла Закон України № 77-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці», який набрав чинності 01 січня 2015 р. Зазначеним Законом передбачено впровадження низки заходів щодо легалізації заробітної плати та внесено відповідні зміни до законодавства про працю.

Частиною третьою статті 24 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) визначено, що працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу. Таким чином, до початку роботи працівника інформація про його зарахування має бути подана до територіальних органів Державної фіскальної служби.

Слід зазначити, що в попередній редакції статті 24 КЗпП України (до 01.01.2015 р.) фактично дозволялося прийняти на роботу працівника без видання наказу, зокрема частиною четвертою передбачалося, що трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказу чи розпорядження не було видано, але працівника

фактично було допущено до роботи. У новій же редакції ця частина виключена, КЗпП України забороняє допускати до роботи працівника без видання наказу про прийняття на роботу.

На виконання вимог вищезазначеної статті було прийнято постанову Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413 «Про порядок повідомлення Державної фіскальної служби та її територіальних органів про прийняття працівника на роботу», якою встановлено, що дата наказу (розпорядження) про прийняття працівника на роботу та дата початку роботи працівника відрізняються. Отже, дата наказу про прийняття працівника на роботу та дата початку роботи працівника не збігаються, відповідно повинен існувати певний часовий проміжок між датою прийняття працівника та датою початку роботи, коли буде здійснено таке повідомлення органів Державної фіскальної служби.

Зокрема, відповідно до статті 265 КЗпП України, яку викладено в новій редакції, юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу. Таким чином, вперше в історії трудового законодавства з'являються штрафи як фінансові санкції за порушення трудового законодавства.

Статтею 265 КЗпП України передбачено, що юридичні особи та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть фінансову відповідальність у розмірі:

1. 30 мінімальних зарплат, встановлених законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення, за наступні порушення:

– фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту);

– оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві;

– виплату заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків.

2. 10 мінімальних зарплат, встановлених законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення, за недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці (наприклад, за неоплату роботи в нічний час, роботу у вихідний або святковий день, понадурочну роботу та інші питання оплати праці).

3. 3 мінімальні зарплати, встановлені законом на момент виявлення порушення. В даному випадку вже відсутня прив'язка до кожного працівника, отже, цей штраф застосовується в цілому по підприємству за порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі.

1 мінімальна зарплата за порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених вище. До цього виду штрафу відноситься також штраф за неподання або несвоєчасне подання повідомлення про прийняття працівника на роботу.

Варто звернути увагу на те, що відповідальність, передбачена статтею 265 КЗпП України, є окремим видом відповідальності та застосовується одночасно з адміністративною відповідальністю, встановленою статтею 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, та дисциплінарною відповідальністю роботодавця. Також штрафи, передбачені частиною другою статті 265 КЗпП України, не належать до адміністративно-господарських санкцій, передбачених главою 27 Господарського кодексу України, та за своєю суттю є фінансовими санкціями.

Накладення вищезазначених штрафів покладено на Державну службу з питань праці на підставі винесених постанов у ході планової чи позапланової перевірки роботодавця. Виконання цих постанов покладається на Державну виконавчу службу. Саме цей орган здійснюватиме надсилання рішення про сплату фінансових штрафів.

Безумовно, в Україні сьогодні гостро постає проблема легалізації заробітної плати та зайнятості населення. Значна частина роботодавців намагається отримати якомога більший прибуток, ухиляючись від сплати податків, використовуючи працю громадян без належного оформлення трудових відносин. До того ж, отримуючи неофіційну заробітну плату, працівник повністю беззахисний перед роботодавцем та позбавлений гарантій, які надані законодавством про працю працівникам з метою захисту своїх трудових прав.

Однак, зважаючи на кризову ситуацію, що склалась на даний час в національній економіці, сплата санкцій, передбачених ст. 265 КЗпП України, розмір яких станом на 01.09.2015 р. становить від 1378 до 41 340 грн і вище, може також завдавати істотного фінан-

сового навантаження юридичним особам та фізичним особам-підприємцям.

Тому, вважаємо, за доцільне доповнити ст. 265 КЗпП України частиною восьмою такого змісту: *«У випадку одноразового виявлення порушень законодавства про працю, передбачених цією статтею, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, виносить постанову про усунення у десятиденний строк виявлених порушень, яка є обов'язковою до виконання. У разі невиконання постанови у встановлений строк, а також повторного порушення законодавства про працю, на роботодавця накладається штраф у розмірі, встановленому частиною другою цієї статті»*. На нашу думку, це дозволить значно посилити можливості захисту трудових прав працівників, а також створити умови для бізнесу, які сприятимуть легалізації заробітної плати та зайнятості.